

TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE PESSOAS COM CEGUEIRA ADQUIRIDA NA REGIÃO DO SERIDÓ/RN

PROFESSIONAL TRAJECTORIES OF PEOPLE WITH ACQUIRED BLINDNESS IN THE SERIDÓ/RN REGION

TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE PERSONAS COM CEGUERA ADQUIRIDA EN LA REGIÓN SERIDÓ/RN

Luzia Guacira dos Santos Silva¹
Maria da Conceição Bezerra Varella²
Josefa Roseneide Rodrigues da Paz³

RESUMO

A cegueira adquirida é um evento que provoca mudanças internas e externas ao ser humano, trazendo desordem e, ordem, após a vivência do luto pela perda visual. O artigo revela concepções de quatro participantes com cegueira adquirida da Região do Seridó/RN, sobre como se sentiam e se sentem após a perda da visão em relação as suas experiências profissionais e laborais. A discussão permeia o mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual, os desafios e as barreiras impostas. Os discursos apontam que o grau da deficiência, influencia diretamente no reconhecimento profissional e na valorização do trabalho dessas pessoas; que as oportunidades e o respeito profissional são frequentemente modulados pelas limitações percebidas por aqueles que estão no entorno, mais do que pelas habilidades reais dos indivíduos. Consideramos a inclusão plena de pessoas cegas no mercado de trabalho, o reflexo do compromisso de uma sociedade com a igualdade de oportunidades e o reconhecimento das capacidades de todos os indivíduos, independentemente de sua condição visual.

Palavras-chave: profissionais com deficiência; cegueira adquirida; mercado de trabalho.

ABSTRACT

Acquired blindness is an event that causes internal and external changes to human beings, bringing disorder and order after experiencing the mourning for visual loss. The article reveals the conceptions of four participants with acquired blindness from the Seridó Region/RN, about how they felt and feel after losing their vision in relation to their professional and work experiences. The discussion permeates the job market for people with visual impairment, the challenges and barriers imposed. The speeches indicate that the degree of disability directly influences the professional recognition and the appreciation of the work of these people; that opportunities and professional respect are often modulated by the limitations perceived by those

¹ Doutorado. Instituto de Ensino e Pesquisa Alberto Santos Dumont. Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRN. ORCID: 0000-0001-8180-119X; <http://lattes.cnpq.br/1032425601643160>; E-mail: luzia.silva@isd.org.br

² Doutorado. Secretaria Estadual de Educação, Cultura e Desporto do Rio Grande do Norte, ORCID: 0000-0001-9294-1374; <http://lattes.cnpq.br/685087933803538>; E-mail: cvarella2@gmail.com.

³ Mestrado. Prefeitura Municipal de Lagoa Nova, Secretaria de Educação. ORCID: 0009-0001-2550-0656 Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5032243050773973> E-mail: rosineiderpaz@hotmail.com

around them, more than by the real abilities of the individuals. We consider the full inclusion of blind people in the job market, the reflection of a society's commitment to equal opportunities and the recognition of the capabilities of all individuals, regardless of their visual condition.

Keywords: professionals with disabilities; acquired blindness; labor market.

RESUMEN

La ceguera adquirida es un evento que provoca cambios internos y externos en el ser humano, trayendo desorden y orden luego de experimentar el duelo por la pérdida visual. El artículo revela las concepciones de cuatro participantes con ceguera adquirida de la Región Seridó/RN, sobre cómo se sintieron y aún se sienten después de perder la visión en relación a sus experiencias profesionales y laborales. La discusión permea el mercado laboral para personas con discapacidad visual, los desafíos y barreras impuestas. Los discursos señalan que el grado de discapacidad influye directamente en el reconocimiento profesional y valoración del trabajo de estas personas; que las oportunidades y el respeto profesional a menudo están modulados por las limitaciones percibidas por quienes los rodean, más que por las capacidades reales de los individuos. Consideramos que la plena inclusión de las personas ciegas en el mercado laboral es un reflejo del compromiso de una sociedad con la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las capacidades de todas las personas, independientemente de su condición visual.

Palavras clave: profesionales con discapacidad; ceguera adquirida; mercado laboral.

INTRODUÇÃO

É fato que o mercado de trabalho exclui pessoas com deficiência, afinal vivemos em uma estrutura política, econômica, social e cultural onde a ética individualista e a competitividade são intensificadas no mundo do trabalho.

A palavra trabalho, para fins desse artigo, é compreendida como uma atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim.

De acordo com dados divulgados pelo IBGE (2024), o desemprego e a informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência. Dos dados encontrados mais recentes, podemos apontar os do Censo de 2019: a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (quer dizer, estavam ocupadas ou desocupadas) era de 28,3%, menos da metade desse percentual para as pessoas sem deficiência (66,3%). Apenas 34,3% dos trabalhadores com deficiência ocupavam postos formais de trabalho, enquanto entre as pessoas sem deficiência a taxa era de 50,9% (PNS, 2019).

Mas o que é desemprego e quem não é considerado desempregado? Segundo notas do IBGE (2024) o desemprego, de forma simplificada, se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos), que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. Pessoas que não possuem emprego, mas não podem ser

consideradas desempregadas são: um universitário que dedica seu tempo somente aos estudos; uma dona de casa que não trabalha fora e uma empreendedora que possui seu próprio negócio.

Pessoas que recebem algum benefício de programas sociais (bolsa família, benefício de prestação continuada (BPC), aposentadoria por incapacidade permanente, como é o caso de muitas pessoas com deficiência, podem ser classificados como parte da força de trabalho - como ocupados ou desocupados - ou estarem fora da força de trabalho.

Haveremos de concordar, que mesmo com a legislação vigente em torno da inclusão social de pessoas com deficiência, enquanto mecanismo de acesso às políticas públicas, tais pessoas sofrem com gestões que contradizem os direitos firmados na Constituição Federal (1988). São evidentes, no Brasil, as desigualdades regionais, culturais e demográficas que envolvem o conjunto de relações de força, estrutura socioeconômica, desigualdade de classes, discriminação, exclusão. O que tem comprometido a igualdade de direitos com as demais pessoas sem deficiência.

Em 22 de maio de 1991, através do Decreto nº 129, é promulgada a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção tratou da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, com previsão de medidas especiais positivas com o objetivo de garantir igualdade de oportunidades, não sendo consideradas discriminatórias em relação aos trabalhadores em geral.

Neste cenário, recorrente no sistema capitalista de produção, Fernandes (2016), ratifica os conflitos entre capital e trabalho e a valorização do sistema nos processos produtivos e nas relações de produção, como intensificadoras da marginalização da pessoa com deficiência, foco de nossa discussão, como forma de complementação e atualização de informações já trazidas por pesquisas realizadas em torno da profissionalização de pessoas com deficiência visual, e do que encontramos no desenvolvimento da pesquisa: “Norteriograndenses com cegueira congênita ou adquirida e o discurso que os representam em torno da: educação escolar, docência, cegueira, gênero e deficiência”, realizada no período de 2022 a 2024.

Para fins desse artigo elegemos, com base nos critérios estabelecidos para a pesquisa, um grupo de pessoas com cegueira adquirida residentes em um município da Região do Seridó/RN. O intento foi encontrar entre o dito e o não dito, os sentidos e significados por elas percebido, do que a sociedade lhes imputa, e como nela se percebem em suas trajetórias profissionais, mais especificamente, após a perda da visão.

Nesse contexto compreenda-se o termo ‘significado’ como a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, traduzida pelo reconhecimento do trabalho realizado para se alcançar os resultados pretendidos, no sentimento de pertencimento a um grupo ou na importância de seu trabalho para a sociedade. O termo ‘sentido’, seria o valor que o trabalho possui para o indivíduo no âmbito pessoal, sua satisfação e autorrealização. (TOLFO & PICCININI, 2007)

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO

É sabido que a exclusão de pessoas com deficiência do cenário social faz parte do cotidiano desse seguimento desde períodos remotos, de formas veladas ou explícitas, concernentes com as concepções da sociedade em torno da condição humana de deficiência e da ordem do mercado/capital. Concepções, muitas vezes referendadas pela própria pessoa com deficiência, que desnorteada pela perda da visão, não consegue perceber suas capacidades produtivas para além da condição visual, mas apenas o sentimento de desordem, de abandono, de utilidade, desconhecimento de direitos ou, apenas, o conhecimento da aposentadoria por “incapacidade permanente para o trabalho”, advindo de um laudo prescrito por um médico, que também desconhece as infinitas possibilidades de a pessoa com cegueira manter-se produtiva no mercado de trabalho, caso deseje.

A aposentadoria por invalidez ou incapacidade permanente é um benefício previdenciário do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para segurados que ficam permanentemente incapazes de exercer suas atividades laborais devido a problemas de saúde ou acidentes e que, também, não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com o parecer da Perícia Médica Federal, realizada no INSS.

Reza a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em seus artigos 34 e 35 - Seção I - Disposições Gerais, que:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em *igualdade de oportunidades* com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir *ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos*.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas

etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias. (BRASIL, 2015, Art. 34 - 35; p. 14) Grifos nossos.

Chamamos a atenção para os itens grifados: “livre escolha e aceitação” e “igualdade de oportunidades”(Art. 4º); “ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”(Parágrafo 1º); os quais nos levaram a vários questionamentos, para além daquele que nos deu direção ao desenvolvimento da pesquisa citada: O que contribui para pessoas nessa condição visual optarem, ou não, pela aposentadoria ao invés de continuar a exercer sua profissão? O que conduz ao sentimento de inapropriação ao exercício das funções exercidas para as quais se submeterem em concursos públicos, tal como referido no artigo científico de Silva e Silva (2021) O que faz com que se auto permitam ser excluídos de suas funções laborais, optando pelo desvio de função?

Resgatando alguns conceitos em torno da temática, encontramos provocações que trazemos para este diálogo, a exemplo do termo *exclusão* que pode ser caracterizado em dois grupos: os desnecessários economicamente e os que se tornaram desnecessários econômica e socialmente, estes, sendo até considerados ameaças sociais (OLIVEIRA, 1997). O segundo grupo, na acepção de Castel (1997) e Patto (2008), são denominados “sobrantes”, ou seja, aqueles que não possuem lugar na sociedade e talvez nem sejam integráveis, ou por não terem “utilidade social”, ou por manterem relação de dependência. O caso de pessoas com deficiência.

No entendimento de Castel (1997, p. 16), a palavra exclusão “oculta e traduz, ao mesmo tempo, o estado atual da questão social”. Considera a exclusão uma armadilha social e a divide em dois fatores: a *reflexão* e a *ação*. Na reflexão, a exclusão pode ser

percebida como algo que se “despossui” e, se não possuo, não vejo. Na ação, as políticas sociais de reparação da exclusão assumem o lugar de políticas sociais gerais para o desenvolvimento de ações preventivas, garantidas por Lei como é, no caso do Brasil, a Lei 8.742 de 7 de novembro de 1993 - Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que traz por objetivos em seu Art. 2º;

I - a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente:

- a) a proteção social à família, às crianças, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice
 - b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes;
 - c) a promoção da integração ao mercado de trabalho;
 - d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
 - e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.
- (BRASIL, 2015, Art. 2; p.1).

Caso, também, da LBI, já citada anteriormente que, considerando a pessoa com deficiência como vulnerável, busca a sua proteção “de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante” (Art. 5º, p. 9), visando assegurar condições de igualdade e direitos fundamentais. É como se fosse contornada a dor, mas nunca se chegasse ao centro da ferida. (CASTEL, 1997; GERMANO, 1998; PATTO, 2008).

Martins (1997), por sua vez, evidencia a exclusão como algo “inconceituável, impróprio, vago e indefinido”, e afirma que mesmo que a existência da exclusão fosse negada, ainda existiriam as vítimas de processos sociais, políticos e econômicos excludentes. Assim, a exclusão, ao se expressar como algo fixo, imutável, determinante e incorrigível, distancia-se da contradição percebida no desenvolvimento da sociedade capitalista.

Os complexos contextos de inclusão-exclusão marcam nossos dias em um movimento ainda assinalado por situações precarizadas de inserção social e, por que não dizer, escolar e profissional. Patto (2008), reforça o discurso do sociólogo Luiz Pereira (1969;1971) sobre populações marginais e afirma, que “É no interior dessa dinâmica, e não fora dela, que se pode entender o lugar das ‘populações marginais’ na economia capitalista [...]” (PATTO, 2008, p. 29). Magalhães (2002), nessa perspectiva, afirma que “Mesmo que indivíduos sejam excluídos, as situações de privação são coletivas e

incluem pobreza, discriminação, subalternidade, não equidade, não acessibilidade e a ausência de representação pública” (MAGALHÃES, 2002, p.102)

Esta dinâmica social contemporânea de um lado promove a exclusão de grande parte da população, de outro, propicia a inclusão econômica, mas não a social, o que denota o seu caráter de “inclusão precária” (MARTINS, 1997). Os grupos hegemônicos não caminham na direção das transformações sociais propriamente ditas, mas, sim, buscam a manutenção das relações sociais existentes, inacessíveis a essa parte da sociedade excluída. E, mais do que isso, discutindo a “exclusão” “deixamos de discutir as formas pobres, insuficientes e, às vezes, até indecentes de inclusão” (MARTINS, 1997, p. 21). É justamente aqui que reside o problema: essa inclusão precária, marginal e instável reproduz-se em vários contextos sociais, entre eles, e de maneira mais latente, na escola e no mercado de trabalho, acentuadamente em relação a pessoas com deficiência.

É preciso uma revolução nas concepções existentes em torno do que seja deficiência, de suas implicações e possibilidades, considerando a funcionalidade dos sentidos, membros, cognição, ambiência de convívio e conhecimento social dos ditames legais e éticos. Embora haja amparo legal não se observa em grande escala a materialização do já garantido legalmente, tal como disposto na LBI, na Seção III - Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, nos artigos 37 e 38:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V – realização de avaliações periódicas;
- VI – articulação intersetorial das políticas públicas;

VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (BRASIL, 2015, Art. 37; p.15)

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes. (BRASIL, 2015, Art. 38; p.15)

De acordo com informações do Ministério do Trabalho e Emprego, em janeiro de 2023, apenas 16,68% das pessoas com deficiência visual tinham trabalho formal. Em busca de saber quais vagas de empregos formais foram ocupadas nesse período, encontramos um vídeo no *Canal Inclunet*, que aponta as 10 profissões mais comuns entre pessoas com deficiência visual, no estado de São Paulo, a saber: 1. Massoterapeuta, 2. Recepcionista; 3. Operador de Caixa; 4. Vendedor do Comércio Varejista; 5. Almoxarife; 6. Repositor de mercadorias; 7. Faxineiro; 8. Alimentador de linha de produção; 9. Auxiliar administrativo e 10. Auxiliar de escritório. A décima profissão é a vaga mais ocupada dentre as demais.

Em 2023, no estado paulistano foram admitidos em empregos formais um total de 533 pessoas com deficiência visual. Destas, 498 foram desligadas do emprego (os dados não revelam as causas), ficando um saldo de 21 pessoas empregadas. Segundo Leonardo Gleison Ferreira (apresentador no Canal *Inclunet*, consultor e embaixador em [#AcessibilidadeDigital](#) e embaixador do Movimento Web Para Todos), que ocupar uma vaga de emprego nunca foi uma tarefa fácil para pessoas com deficiência visual, mesmo com formação em nível superior. O que pode ser constatado nos dados indicados no Observatório de Deficiência e na relação das 10 profissões, acima citadas, que tem ocupado mais vagas naquele estado. Segundo Leonardo Gleison Ferreira (2022), apenas no ano de 1988 é que pessoas com deficiência visual.

[...] passaram a ter direito e maiores oportunidades de conquistar a dignidade por meio do emprego. Antes deste marco, as oportunidades de trabalho precisavam ser disputadas entre as pessoas sem deficiência, [...] mas para conseguir uma vaga, as pessoas com deficiência tinham que ser muito boas no que faziam, ou encontrar uma das poucas empresas que acreditavam no seu potencial. (FERREIRA In: CANAL INCLUNET, 2022)

Ao citar o ano de 1988, ele quis referir-se à Constituição Federal, que assegura em seu Art. 37 item VIII, a empregabilidade de pessoas com deficiência, nos termos: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (Sic). A lei de que trata do percentual

referido é a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. A conhecida “Lei de Cotas”, estabelece, em seu artigo 9, que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados 2%; II – de 201 a 500 empregados 3%; III – de 501 a 1.000 empregados 4%; IV – de 1.001 em diante 5%. (BRASIL, 1991, Art. 9; p. 18)

Mesmo com as exigências legais é possível afirmar que as pessoas com deficiência estão menos presentes no mercado de trabalho, em relação àquelas que não têm deficiência. Em 2022, segundo dados fornecidos pelo IBGE, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam no mercado de trabalho, enquanto 12 milhões não tinham nenhuma ocupação, formal ou informal. Em realidade, apenas 29,2% das pessoas com deficiência estão empregadas, contra 66,4% daquelas sem deficiência (BRASIL, 2019).

Torna-se interessante destacarmos que 55% das pessoas com deficiência ocupadas, atuam na informalidade. O que pode prejudicá-las, por não terem a segurança da continuidade do trabalho e nem poderem usufruir dos direitos trabalhistas.

Existem alguns fatores que influenciam nesse cenário, desde a baixa escolaridade dessa parcela da população, até o capacitismo enraizado em nossa sociedade. De acordo com o Censo do IBGE (BRASIL, 2022), 19, 5% das pessoas com deficiência são analfabetas; 63, 3% não tem instrução ou possui o Ensino Fundamental incompleto; 11% tem o Ensino Fundamental completo ou o Ensino Médio incompleto; 25,6% têm o Ensino Médio completo e apenas 7% têm Ensino Superior. No entanto, mesmo as pessoas com deficiência que têm um nível mais alto de instrução enfrentam muitas barreiras no mercado de trabalho, entre essas:

- As empresas não possuem práticas de recrutamento e desenvolvimento voltadas para pessoas com deficiência;
- falsa ideia de que pessoas com deficiência são improdutivas - conduzem ao afastamento do funcionário por invalidez ou a não contratação de pessoas com deficiência;
- A necessidade de investimentos em acessibilidade, alegada por gestores;
- Falta de espaços acessíveis, sejam eles físicos ou virtuais.

Segundo resultados de pesquisa realizada, em 2021 pela ‘i.Social’, com 2.949 profissionais de Recursos Humanos, com diferentes níveis de escolaridade e atuando

em diversos setores, o maior empecilho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a falta de informações específicas para a compreensão dos melhores caminhos para o desempenho de tarefas. Reconhecem que a qualidade das vagas para esse público ainda é baixa e que, na maioria das vezes, a escolha do candidato é realizada apenas para cumprir o determinado pela Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

Também podemos citar o estudo profissiográfico a respeito de ocupações compatíveis com o desempenho de pessoas com deficiência visual, realizado no Instituto Benjamin Constant, que nos oferece uma dimensão dos cargos que podem ser ocupados por tal categoria de pessoas, com nível médio ou nível superior. Ao todo foram levantadas 52 profissões, dentre as quais 27 orientadas para quem tem baixa visão e 25 a serem desempenhadas por quem tem cegueira ou baixa visão.

Entre as ocupações indicadas para atuação profissional por pessoas cegas ou com baixa visão, estão: Orientador Educacional, Pedagogo, Professor, Psicólogo, Sociólogo, Advocacia, Assistente Social, Intérprete, Fisioterapeuta. Para o exercício de tais funções é requerido formação em nível superior e o domínio de um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador.

Em relação à realidade encontrada no estado do Rio Grande do Norte, conforme matéria do G1, a taxa de participação da população com deficiência no mercado trabalhista em 2019, era de 27%, (IBGE, 2019), apresentados na publicação "Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil" (Portal G1, 2022). O que significa dizer, que de dez pessoas com deficiência no RN, menos de três estão inseridas no mercado de trabalho. O estudo explica que a diferença estatística entre a entrada e permanência de pessoas com e sem deficiência no mercado de trabalho mostra as dificuldades de inclusão enfrentadas por tais pessoas. Destaca que: "A inserção no mercado de trabalho, sobretudo a partir de ocupações formais, é um desafio para as pessoas com deficiência, as quais devem lidar com variados fatores adversos, como a inadaptação dos espaços em que transitam, tanto no local de trabalho, como no deslocamento, o ‘capacitismo’" (PORTAL G1, 2022).

Outro fator relevante são as condições para desempenhar a função, dentre elas: as adaptações, os recursos e as ferramentas. Entre os recursos, estão aqueles de tecnologia assistiva que podem ser extremamente eficientes, pois permitem certo grau de autonomia e em diversos casos, plena condição de proporcionar à pessoa com deficiência executar uma tarefa laboral com extrema competência, o que sem essa tecnologia seria reduzida.

O estudo intitulado *A percepção de gestores sobre a contratação de pessoas com deficiência visual*, realizado em 2022, por Dijalmir Ernesto da Silva, como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da graduação em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA/UFRN), após a escuta de pessoas com deficiência visual que atuam no mercado de trabalho, algumas em cargos de gestão, além de outros gestores videntes, aponta como resultados: *o elevado nível de dificuldade para entrada no mercado de trabalho; o preconceito, a falta de acessibilidade e de inclusão*. Para além desses desafios, a pesquisa evidencia a possibilidade de pessoas com deficiência visual conseguirem exercer sua função de forma condizente com o esperado pelas instituições empregadoras, tendo para tanto, ambientes de trabalho acessíveis, que promovam maior independência, oportunizando maior inclusão social.

Silva (2022) afirma, que entre os gestores sem deficiência visual, participantes da pesquisa, há uma percepção positiva dos gestores com e sem deficiência visual acerca da contratação de pessoas com deficiência visual, todavia, foi unânime a ponderação acerca da necessidade de recursos de acessibilidade que venham promover a pessoa com deficiência visual condições satisfatórias para exercer sua função laboral.

A BUSCA METODOLÓGICA PELO DISCURSO DE QUEM NÃO ENXERGA PELO SENTIDO DA VISÃO

Neste recorte que apresentamos da pesquisa “Norteriograndenses com cegueira congênita ou adquirida e o discurso que os representam em torno da: educação escolar, docência, cegueira, gênero e deficiência”, cuja empiria foi desenvolvida no período de 2022-2023, optamos por debruçar nosso olhar sobre 04 participantes com cegueira adquirida, de um município do Seridó/RN, mesorregião Central Potiguar, que durante a entrevista nos contaram, também, sobre suas experiências profissionais, deixando-nos suas percepções em relação ao que pensam sobre a sociedade e o exercício profissional.

A pesquisa foi de abordagem Quali-Quanti (Bogdan; Biklen, 1994), do tipo exploratória e descritiva, aplicada via método de Estudo de Caso e ancorada em princípios da abordagem sociocultural (Vigotsky, 1997), com vistas a realizar a análise dos discursos e representações dos sujeitos envolvidos quanto aos descritores: educação escolar, docência, cegueira, gênero e deficiência proferidos durante aplicação de entrevista semiestruturada.

O processo disparador da empiria foi a mobilização e articulação junto aos gestores ou associados de instituições especializadas que trabalham com o público alvo da pesquisa - pessoas com cegueira congênita ou adquirida. No primeiro contato, foram apresentados os objetivos, bem como os critérios para a seleção dos sujeitos participantes, quais sejam: ser adulto (a); ser cego(a) congênito ou ter adquirido a cegueira, sem que houvesse outra deficiência associada; e, querer participar voluntariamente.

Para a entrevista semiestruturada foi preparado um roteiro com questões abertas e fechadas para os entrevistados. Optamos por ampliar a categoria profissional - Docente, criando a subcategoria “Profissão”, uma vez que surgiram, entre os entrevistados, outras ocupações para além da docência. De posse das gravações das entrevistas foi realizada a transcrição dos discursos dos sujeitos, segundo os princípios da Análise de Conteúdo de Bardin (1994), considerando as três fases: 1) Pré-análise; 2) Exploração do material e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação e, estudos de autores especializados na área em discussão.

SER PROFISSIONAL COM CEGUEIRA ADQUIRIDA NA REGIÃO DO SERIDÓ/RN

Para um melhor delineamento dos resultados da empiria, apresentamos a instituição da qual quatro (04) colaboradores da pesquisa são associados e onde as entrevistas foram realizadas para, então, caracterizá-los.

A instituição, de cunho filantrópico, é a Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Visuais do Seridó - APADEVIS, criada em 04/05/2016 em sede provisória, com objetivo de desenvolver ações de defesa de direitos sociais. O primeiro presidente foi Walter Antero Gomes Ribeiro (*In Memoriam*). No ano de 2023, em sede própria, consta em seus registros um total de 200 associados. Desse quantitativo de sócios, apenas 10% são contribuintes e atuantes. A Instituição sobrevive de ações sociais e do trabalho de poucos voluntários associados.

O foco principal da Associação são os projetos que estão em vigor, voltados para os sócios com deficiência visual, assim como para seus familiares videntes, no intuito de torná-la um espaço de todos. Os principais projetos são: Orientação e mobilidade, Introdução ao pré braille e braille fácil; Introdução digital e informática básica para deficientes visuais; Oficinas de Audiodescrisão, Dança e Artesanato; Explorando a música com os sentidos - aulas de violão, flauta e percussão.

O grupo de entrevistados dessa instituição foi constituído por duas mulheres e dois homens, aqui denominados por: Paz (35 anos), Bonita (59 anos), Guga (61 anos) e Carpinteiro (69 anos). Os três (03) mais velhos recebem Benefício por Incapacidade Permanente (BIP), e a mais jovem é beneficiária do INSS, recebendo mensalmente entre um a quatro salários mínimos. A colaboradora Paz, perdeu a visão aos 15 anos de idade em consequência da Retinose Pigmentar, doença hereditária que afeta a retina; Bonita, aos 20 anos, devido o Glaucoma - doença crônica que atinge o nervo óptico; Guga, aos 55 anos, em razão do Glaucoma, consequência de diabetes não controlada, e Carpinteiro aos 41 anos de idade, por Descolamento de Retina, caracterizada como separação da retina (estrutura transparente e sensível à luz localizada na parte posterior do olho) da camada subjacente à qual está colada.

Os participantes da pesquisa foram caracterizados e suas narrativas acerca do discurso que os representam em torno do exercício laboral antes e após a perda da visão foram analisadas à luz da literatura especializada e dos princípios da análise de conteúdo de Bardin (1994), conforme descritos no item da metodologia. Ressaltamos que as pesquisadoras não tiveram nenhuma influência na escolha dos entrevistados, os quais foram convidados a participar da pesquisa pelo presidente da Associação da qual fazem parte e, o convite, aceito espontaneamente.

Sobre atividades laborais realizadas pelos participantes antes da perda visual, foi relatado por Carpinteiro, que exerceu as profissões de Balconista, Carpinteiro e Minerador; Bonita nunca exerceu uma profissão, pois em parte de sua juventude vivenciou vários eventos (doenças, tratamentos, cirurgias, superproteção familiar), que a levaram a perda da visão e impediram estudar e se profissionalizar, contudo, após casar vem exercendo a função de dona de casa: “Faço tudo, normal. Eu sou dona de casa, eu sou mãe eu cuido do meu filho” (BONITA, 2023). Guga exerceu a profissão de motorista por 26 anos, numa mesma empresa. Paz, afirmou: “Hoje, sou dona de casa, mesmo. Antes eu era secretária administrativa na Câmara Municipal de Vereadores, como contratada. Não era concursada”. A sua permanência durante o processo de perda visual, nessa instituição ocorreu, segundo a mesma, por amizade política:

- Foi justamente por amizade política. Meu pai tinha muita amizade com esse vereador e ele me colocou lá. Tinha esse negócio: “PAZ, você faça o que você puder fazer”! É tanto, que depois ele me pediu para mudar de cargo. Ai, já esse outro cargo, não tem como eu fazer porque tem que escrever, preencher cheque, tinha que ler muita coisa com letrinha miudinha... aí eu não tinha condições. Eu disse, não, esse que eu estou fazendo até que dá para mim fazer, já esse outro, não!

Nesse eu não me adapto. Não tem como... aí eu ainda trabalhei por três anos. Depois eu me aposentei. (PAZ, 2023).

Diante do excerto acima, percebe-se que a oportunidade de trabalho oferecida à participante Paz, naquele momento, não valorizou sua qualificação profissional, nem tampouco a sua capacidade em exercer a função que lhe foi confiada, considerando-se apenas o cumprimento de um ‘favor’ político pela relação de amizade existente entre seus familiares.

Os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva existem para minimizar as possíveis limitações e favorecer as potencialidades das pessoas com deficiência, conforme aponta a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), quando afirma que limite e deficiência não estão mais nas pessoas, foram para os ambientes em forma de barreiras. E sendo assim, são passíveis de serem adaptadas e até removidas.

Todos os entrevistados se consideram pessoas produtivas e capazes, tal como como aparece em seus discursos. A sociedade é que parece, ainda, não enxergar isto. Vejamos:

- Se a gente disser que a sociedade aceita nós deficientes 100% tá mentindo pra gente mesmo. A gente nota que muita gente não sabe agir com uma pessoa com deficiência (CARPINTEIRO, 2023)
- A sociedade nos vê “Com descrença, desconfiança, acha que não posso fazer nada. Aí eu faço...eu faço. (BONITA, 2003)
- A sociedade de uma maneira geral... eu acho que a sociedade exclui muito as pessoas com deficiência! Por exemplo, eu, na semana passada eu participei da conferência municipal de saúde aqui. Se um evento desse convida pessoas de instituições, convidou pessoas da APADEVI, então sabe que as pessoas da Associação são pessoas com deficiência visual? Se você vai convidar alguém que tenha deficiência auditiva eles têm que se programar para tudo que for realizado lá ser voltado para a pessoa com deficiência entender o que está se passando lá. Por exemplo, acessibilidade, audiodescrição... não existe isso. (PAZ, 2023)
- Ia escolher as palavras para falar, mas vou dizer: a nossa cidade é preconceituosa! Porque para deficiente vamos dizer o cadeirante, tudo para eles tem! Para nós, nada! A sociedade é preconceituosa. Principalmente com os deficientes visuais. (GUGA, 2023)

Percebemos nas entrelinhas do discurso dos dois primeiros entrevistados, dor e ressentimento, contudo, também é revelada a rebeldia saudável de não se entregar os pontos, para não referendar a percepção capacitista e excludente da sociedade, mas o

movimento em não se calar, em não ficar parado, a opção pela espera ativa, fazendo-se presente e consciente. A perplexidade também se faz presente quando Guga diz: “Por que, nós não somos tudo iguais diante Deus? Como pode ser... num somos normal? qual é o problema? Porque a doença está dentro do olho... mas daí não sai nada” (GUGA, 2023). Perplexidade manifestada diante do que poderia ser encarado e compreendido com naturalidade, com obviedade pela sociedade. Afinal, deficiência não é doença. A cegueira não pega por osmose ou por contágio.

Os quatro colaboradores da pesquisa reconhecem e sentem cotidianamente a exclusão decorrente do preconceito arraigado por uma cultura discriminatória que finge não enxergar aqueles que se encontram fora dos padrões sociais por sua condição de cegueira. Perceberam as portas fechadas no campo de trabalho, sem a possibilidade de remanejamento para outra área na empresa ou pela formação e adequação de espaços e equipamentos para que pudessem continuar produzindo e crescendo dentro da carreira, por meio de ações afirmativas e de inclusão.

Quando a perda da visão se dá no espaço laboral, parece que o máximo que a empresa faz é pagar os direitos trabalhistas e atender a alguma solicitação documental do funcionário para fins de aposentadoria, como foi o caso de Guga, que perdeu a visão num dia comum de trabalho. Quando lhe foi perguntado como a empresa a qual estava vinculado administrou a situação da perda de sua visão, ele respondeu:

A única coisa que eles administraram bem foi pegar o carro que eu estava com ele lá em Natal e levar para o canteiro lá em Macaíba, para eu vim embora com meu filho. Só foi isso que eles me assistiram. Eu precisei falar com eles sobre um papel para levar pro INSS, aí fui lá. E foi só isso! Ninguém nunca ligou, nunca teve nenhuma ligação. Há sete anos eu saí de lá e nunca me ligaram para perguntar se eu tava vivo... E foi vinte e seis anos que eu trabalhei lá... Teve tempo de eu passar noventa dias fora e dois dias em casa (GUGA, 2023)

Diante da realidade, restou aos profissionais, recorrer a aposentadoria por invalidez, mantendo assim a garantia de sua sobrevivência e da família.

Analizando os sentidos do dito e do não dito pelos entrevistados, com ênfase no que não é explicitamente declarado, mas que se revela nas entrelinhas das narrativas, podemos afirmar que há uma percepção subjacente de que o grau da deficiência influencia diretamente o reconhecimento profissional e a valorização do trabalho dessas pessoas. Embora muitas vezes não dito de forma direta, fica implícito que as oportunidades e o respeito profissional são frequentemente modulados pelas limitações percebidas, mais do que pelas habilidades reais dos indivíduos.

Essa análise também aponta para a necessidade urgente de uma maior conscientização e mudança de atitudes sociais. O que não é dito, mas se faz presente nas entrelinhas, é a necessidade de as pessoas com deficiência se posicionarem e reivindicarem seu espaço, demonstrando que são capazes e qualificadas, e que devem ser vistas e respeitadas como profissionais completos. Assim, o não dito sugere uma lacuna entre o reconhecimento formal dos direitos e a efetiva inclusão e valorização no mercado de trabalho, destacando a importância de uma luta contínua por igualdade e reconhecimento pleno, indo além das palavras e promessas explícitas.

Desta forma, faz-se relevante o papel social das associações como fomento à inclusão, ao fortalecimento da autonomia e de redes de apoio, bem como na defesa dos direitos dos indivíduos associados. Essas organizações oferecem ainda, suporte essencial em diversas áreas da vida das pessoas com deficiência, contribuindo significativamente para sua inserção social, educacional e profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre o dito e o não dito pelos participantes da pesquisa, o grau da deficiência desempenha um papel determinante no reconhecimento do trabalho ao longo do exercício da profissão. Esse reconhecimento, muitas vezes, é mediado por percepções limitadas e preconceituosas, que desconsideram as habilidades e competências dos profissionais com deficiência.

Destacamos a importância de que as pessoas com deficiência se posicionem ativamente nas lutas por igualdade de oportunidades, buscando ser reconhecidas não apenas como profissionais habilitados e capacitados para o exercício de suas funções, independentemente de suas condições e características, mas também como seres humanos plenos. Essa postura é fundamental para que possam vivenciar e cumprir os direitos e deveres garantidos a todos os cidadãos pela Constituição Federal (1988) e demais dispositivos legais. Somente com esse reconhecimento e com a quebra de barreiras atitudinais e estruturais será possível avançar em direção a uma sociedade verdadeiramente inclusiva, onde o potencial de cada indivíduo seja valorizado independentemente de suas condições.

Assim, é crucial fomentar espaços de diálogo, onde se fortaleça a trajetória das pessoas na condição de deficiência na sociedade, assim como o respeito à diversidade, destacando a importância da inclusão nos diversos espaços sociais, garantindo que as oportunidades sejam efetivamente igualitárias para todos. A luta por esses direitos é um

passo fundamental para a construção de uma sociedade mais equitativa e justa, que reconheça o valor de cada indivíduo em sua plenitude.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Porto: Edições 70, LDA, 1994.

BRASIL. IBGE: 27% das pessoas com deficiência estão dentro do mercado de trabalho no RN. **Por g1 RN** - 22/09/2022 11h44 Atualizado há um ano. Disponível em: <https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2022/09/22/ibge-27percent-das-pessoas-com-deficiencia-estao-dentro-do-mercado-de-trabalho-no-rn.ghtml> Acesso em: 18/7/2024

BRASIL. CASA CIVIL. Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República. Casa Civil, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2015/Lei/L13146.htm&t Acesso em: 06/03/2024.

BRASIL. IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Nota técnica 01/2018 Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf Acesso em: 18/7/2024

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Constituição Federal Brasileira**, de 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm Acesso em: 5/3/2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei8213.htm> Acesso em: 24/04/24

BOGDAN, Roberto e BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação Qualitativa em Educação**. Porto: Porto Editora, 1994. Trad. Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Batista.

Canal Inclunet - **As 10 profissões mais comuns entre pessoas com deficiência visual**. Diapônivel em: <https://youtu.be/hGYP04mEAHk?feature=shared> Acesso em 14/09/204.

CASTEL, Robert. **As Metamorfose da Questão Social**: Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1997.

Como é o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência? Disponível em:



<https://www.handtalk.me/br/blog/mercado-de-trabalho-para-as-pessoas-com-deficiencia> ./ Acesso em: 18/7/2024.

Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal -IBGE. Agencia de notícias. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia> Acesso em: 24/04/2024.

FERNANDES, Walisson Pereira; AQUINO, Eduardo de Carvalho. **Movimentos sociais**: um apanhado geral de sua influência e sua importância para o serviço social. Curitiba: Intersaberes, 2016.

GERMANO, José Willington. **A transformação social e a Educação**. Conferência SBPC. Natal, 1998. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/bib/transformacao.html> Acesso em março de 2015.

MARTINS, José de S. **Exclusão social e a nova desigualdade**. Paulus, 1997.

MAGALHÃES, Rita C. B. P. **Reflexões sobre a diferença**: uma introdução à educação especial (Org.), Rita Cássia B. P Magalhães; Ana Maria Vieira Lage [et al] – Fortaleza: Edições Demócrito Rocha, 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. 2006. **Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Doc. A/61/611, Nova Iorque, 13 dez.

OLIVEIRA, Luciano. Os excluídos existem? Notas sobre a elaboração de um novo conceito. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v.12 n.33 São Paulo, fev. 1997.

Disponível em:

<http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=204:rbcs-33&catid=69:rbcs&Itemid=399> Acesso em 04 /7/2024

Observatório de Deficiência do Estado de São Paulo. **Observatório de Deficiência**. Disponível em: <https://observatoriodeficiencia.sp.gov.br/knowledge-base/emprego-formal-mensal-visao-geral/> Acesso em 04 /7/2024.

O deficiente visual e o mercado de trabalho. Estudo Profissiográfico (Instituto Benjamin Constant /1996) Disponível em: <https://exaluibc.org.br/mercado-de-trabalho/profissao/> Acesso em 04 /7/2024

PATTO, M^a Helena de S. Políticas atuais de inclusão escolar: reflexões a partir de um recorte conceitual. In: BUENO, José Geraldo Silveira. MENDES, Geovana Mendonça Lunardi. SANTOS, Roseli Albino. **Deficiência e escolarização: novas perspectivas de análise** (Orgs.) Araraquara, SP: Junqueira e Marin: Brasília, DF: CAPES, 2008.p.25-42.

SILVA, Dijalmir Ernesto da. **A percepção de gestores sobre a contratação de pessoas com deficiência visual.** 2022. 31f. Monografia (Graduação) - Curso de Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

SILVA, Linda Carter S. SILVA, Luzia G.S. Professores(as) com deficiência visual na prática docente - o que revelam as pesquisas? **Rev. Benjamin Constant.** v. 27 n. 63 (2021): Temas contemporâneos para a acessibilidade da criança com deficiência visual /, e276308, 2021. Disponível em:
<https://revista.ibc.gov.br/index.php/BC/article/view/831> Acesso em: 14/09/2024.

TOLFO, Suzana Rosa.; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Edição especial.

Vagas ocupadas no Mercado de Trabalho por pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no Brasil aumentou (publicado em 21/9/2023). Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/setembro/vagas-ocupadas-no-mercado-de-trabalho-por-pessoas-com-deficiencia-e-beneficiarios-reabilitados-no-brasil-aumentou-de-2008-para-2022>.
Acesso em: 24/04/24

VYGOTSKY, Lev. S. Obras Escogidas, **Fundamentos de Defectología**. Tomo V. Madrid: Visor, 1997.

Submetido em: 14/09/2024

Aceito em: 01/01/2024